

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang sangat canggih ini tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat. Dengan situasi sekarang ini setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, etos kerja yang bagus sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong pekerjaan mereka hingga pekerja bisa menunjukkan hasil pekerjaannya pada perusahaan. Marpaung (2007: 116) mengemukakan pemahaman motivasi adalah suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal. Dalam hal ini perusahaan akan lebih memperhatikan karyawan hingga termotivasi dan bekerja lebih giat agar kinerja yang di capai juga tinggi.

Didalam artikel DJKN (Direktorat Jendral Kekayaan Negara) dalam tulisan Dessy Erisandi th 2015 Dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karir, untuk mengembangkan karir bahkan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerja pun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada

pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Artikel ini menjelaskan bahwa PT. Inti Sehat Perkasa jika tidak memotivasi karyawannya sebagai semangat kerja, jenuh, berpengaruh pada kinerja dan hasil pekerjaannya.

Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan adalah salah satu pengertian dari upah. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP (Upah Minimum Provinsi) biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi dua outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Satu pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk output dan efisien, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan intensif.

Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi,2015).

Kepuasan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan.Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Organisasi tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motifasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia dan Hotlan (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja.

PT. Sehat Inti Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor obat. Di sini kita ada 3 divisi diantaranya yang pertama adalah logistik untuk gudang dan pengiriman barang, divisi marketing untuk memasarkan produk, dan divisi keuangan untuk mengatur keuangan perusahaan.

PT. Sehat Inti Perkasa adalah sebuah perusahaan yang menjadi salah satu perusahaan yang bergerak dibidang farmasi. PT. Sehat Inti Perkasa didirikan pada tanggal 09 Mei 2015 yang mana letak kantor dan gudangnya menjadi satu yaitu terletak di Jl. Rambutan blok D no. 215 Pondok Chandra Waru Sidoarjo 61256. PT. Sehat Inti Perkasa tetap terus berusaha untuk tetap bisa bertahan dan berkembang sesuai era yang terus berubah sesuai barang yang dijual dengan kualitas obat yang baik dan layak berdasarkan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik).

Adapun visi dan misi perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

VISI: Menjadi perusahaan distributor farmasi terkemuka dan terpercaya yang menerapkan prinsip CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) yang menghasilkan produk-produk inovatif dan berkualitas dalam upaya meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

MISI :

1. Meningkatkan integritas karyawan melalui pemahaman akan nilai-nilai dan budaya perusahaan.
2. Mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah.
3. Menciptakan tata kelola perusahaan yang baik.
4. Memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan dengan penekanan kepada prinsip-prinsip kerjasama jangka panjang (kemitraan) melalui langkah pendekatan individual dan after sales service yang berkesinambungan.

5. Bersama dengan pemerintah dan instansi terkait berupaya turut meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan harga produk lebih kompetitif dan terjangkau dari waktu ke waktu.
6. Siap melaksanakan persaingan secara sehat dengan sesama pedagang guna mencapai sasaran-sasaran yang diharapkan.

PT.Sehat Inti Perkasa secara konsisten juga akan terus menjual obat yang sesuai dengan CPOB, sesuai aturan dan terdaftar tertentu serta memasarkan hingga ke tangan konsumen dengan hasil yang sangat maksimal,PT.Sehat Inti Perkasa memberikan apa yang sesuai keinginan konsumen.

. Upaya tersebut sejalan dengan Visi dan Misi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang di pasar lokal maupun global dengan proses inovasi yang terus menerus dan konsisten atas kualitas produk yang membantu terjalinnya hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan masyarakat pengguna.

PT.Sehat Inti Perkasa membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tentunya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak terlepas dari itu karyawan membutuhkan motivasi untuk terus berinovasi sehingga karyawan tidak jenuh dalam bekerja, dan perusahaan harus mengetahui kepuasan karyawan dan tentunya memperhatikan upah yang sesuai untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian“Pengaruh Motivasi dan Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa bahasan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?

2. Apakah ada pengaruh upah kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?
4. Apakah ada pengaruh upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Inti Sehat Perkasa ?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja dengan memperhatikan kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?
7. Apakah ada pengaruh upah kerja karyawan terhadap kinerja dengan memperhatikan kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
2. Mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
4. Mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.
7. Mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kinerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bagi pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi PT.Sehat Inti Perkasa.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi dan upah kerja terhadap kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ataupun referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian sejenis masa yang akan datang.